

DÄNEMARK

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Abriss der hauptsächlich materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Schon allein aufgrund seiner Konzeption kann es sich bei einem derartigen Dateiblatt nur um eine Zusammenfassung handeln, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Kollektivverträge treten. Die nachstehenden Auskünfte sind von den Behörden der Mitgliedstaaten geliefert worden, die sich um Genauigkeit bemüht haben. Dessen ungeachtet kann weder die Kommission noch können die betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und aktualisiert sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung im Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die auf diese Weise dargestellten Bestimmungen sich in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht befinden.

II. Rechtsvorschrift zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG

Die Richtlinie wurde durch das Gesetz Nr. 755 vom 30. Juni 2004 über die Entsendung von Arbeitnehmern umgesetzt. Damit wurden die gesetzlichen Bestimmungen für die Entsendung von Arbeitnehmern konsolidiert. Vgl. Konsolidierungsgesetz Nr. 964 vom 2. November 2001 und nachfolgende Änderungen durch das Gesetz Nr. 1031 vom 17. Dezember 2002.

Website: Weitere Informationen unter www.posting.dk

Link zum Gesetz über die Entsendung nach Dänemark:

http://www.posting.dk/en/act_on_posting/act_concerning%20posting_of_workers.pdf

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anwendbaren Rechtsnormen

Informationen über Rechtsnormen, die für die Unternehmen gelten, die während eines bestimmten Zeitraums Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sind unter der folgenden Adresse erhältlich:

The National Labour Market Authority

Holmens Kanal 20

DK-1060 Copenhagen K

Tel.: +45 35 28 81 00

Fax: + 45 35 36 24 11

E-Mail: ams@ams.dk

Website: www.ams.dk

Die nationale Arbeitsmarktbehörde ist die nationale Verbindungsstelle für die Entsendung von Arbeitnehmern. Sie koordiniert den Informationsfluss gegenüber ausländischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern nach Dänemark. Die nationale Arbeitsmarktbehörde ist auch für das Netzwerk EURES in Dänemark zuständig.

Informationen zu Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern: www.posting.dk
Informationen über EURES: www.eures.dk

Kontaktperson im Verbindungsbüro:
Gabriella Nagy
E-Mail: gna@ams.dk

Andere wichtige Kontaktadressen:

1. Behörden:

The Ministry of Employment

Ved Stranden 8
DK-1061 Copenhagen K
Tel.: +45 33 92 59 00
E-Mail: bm@bm.dk

Das Arbeitsministerium ist die dänische Arbeitsmarktbehörde. Das Ministerium ist zuständig für die Beteiligung Dänemarks an der Kooperation der EU auf diesem Gebiet.

Website: www.bm.dk

Relevante Informationen enthalten die folgenden Veröffentlichungen: "Manual on staying and working in Denmark" und "Working in Denmark – a guide to the Danish labour market".

Beide sind erhältlich unter: www.bm.dk

The Working Environment Authority

Landskronagade 33
DK-2100 Copenhagen Ø
Tel.: + 45 70 12 12 88
E-Mail: at@at.dk

Die Arbeitsschutzbehörde sorgt dafür, dass an allen Arbeitsplätzen in Dänemark durch Aufsicht, Information und Regelung ein sicheres, verlässliches und gesundes Arbeitsumfeld geschaffen wird. Bei dieser Behörde sind genauere Informationen über Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die entsprechenden Vorschriften erhältlich.

Website: www.at.dk

The National Directorate of Labour

Stormgade 10
Postboks 1103
DK-1009 Copenhagen K
Tel.: + 45 38 19 60 11
E-Mail: adir@adir.dk

Die nationale Arbeitsdirektion führt die Rechtsvorschriften zu Arbeitslosenversicherung und Krankengeld, Urlaub, aktiver Sozialpolitik und Sozialhilfe usw. aus. Sie kann weitere Informationen dazu liefern.

Website: www.adir.dk

The Immigration Service

Ryesgade 53
DK-2100 Copenhagen Ø
Tel.: + 45 35 36 66 00
E-Mail: udlst@udlst.dk

Das Einwanderungsamt befasst sich mit den meisten Anträgen und Aufenthalten von Ausländern in Dänemark. Dabei geht es u. a. um das dänische Übergangssystem, um Praktika, um den Aufenthalt von Familienmitgliedern in Dänemark arbeitender Ausländer und um den Aufenthalt von entsandten Arbeitnehmern, die länger als 3 Monate in Dänemark bleiben.

Das Einwanderungsamt berät auch in Fällen, in denen die Voraussetzungen für den Aufenthalt einer Person in Dänemark ungewiss sind. Das Einwanderungsamt kann genauere Informationen zu Vorschriften und Anwendung des Fremdengesetzes liefern und gezielte Fragen zum Aufenthalt von Ausländern in Dänemark beantworten.

Website: www.udlst.dk

Auf der Website stehen verschiedene Antragsformulare und genaue Informationen zu verschiedenen Aufenthaltsformen in Dänemark zur Verfügung.

SKAT (dänische Steuerbehörde)

Hovedcentret
Østbanegade 123
DK-2100 København Ø
Tel.: + 45 72 22 18 18
E-Mail: skat@skat.dk

SKAT kann Auskunft über die dänischen Steuervorschriften und auch über die Regelungen geben, die für in Dänemark lebende Ausländer und für in Dänemark tätige ausländische Unternehmen gelten.

Website: www.skat.dk

2. Sozialpartner:

Ein Mindestlohn ist weder im dänischen Entsendegesetz noch in anderen dänischen Gesetzen vorgesehen. Löhne werden in erster Linie in Tarifverträgen geregelt, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern oder Arbeitgeberorganisationen ausgehandelt werden. Bei diesen Organisationen sind weitere Informationen zu Löhnen erhältlich:

LO (Dänischer Gewerkschaftsverband)

Islands Brygge 32D
DK-2300 Copenhagen S
Tel.: + 45 35 24 60 00
E-Mail: lo@lo.dk
Website: www.lo.dk

DA (Dänischer Arbeitgeberverband)

Vester Voldgade 113
DK-1790 Copenhagen V
Tel.: + 45 33 38 90 00

E-Mail: da@da.dk
Website: www.da.dk

SALA (Dänischer Arbeitgeberverband für den Agrarsektor)

Vester Farimagsgade 1, 5th
Postbox 367
DK-1504 Copenhagen V
Tel.: + 45 33 13 46 55
E-Mail: info@sala.dk
Website: www.sala.dk

IV. Fälle von Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Fälle von Nichteinhaltung der in Dänemark geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und als illegal verdächtige grenzübergreifende Aktivitäten können bei folgenden Stellen gemeldet werden: bei der Arbeitsschutzbehörde, wenn es um die Arbeitsbedingungen geht, beim Gleichstellungsausschuss, wenn es um Benachteiligung aufgrund des Geschlechts geht, und bei den Sozialpartnern, wenn es um Tarifvereinbarungen geht. Adressen, bei denen Informationen erhältlich sind, sind in Abschnitt III angegeben. Weitere Auskünfte erteilt:

Ligestillingsnævnet (Gleichstellungsausschuss)
Holmens Kanal 22
1060 København K
Tel.: + 45 33 92 33 11
Website: www.ligenaevn.dk

Der Gleichstellungsausschuss befasst sich mit Beschwerden über Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts. Auf der Verwaltungsebene sind seine Entscheidungen endgültig. Die Entscheidungen können jedoch vor Gericht angefochten werden. Der Ausschuss informiert und berät Bürgerinnen und Bürger, Organisationen, Behörden und Unternehmen darüber, wie Beschwerden über Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts beim Gleichstellungsausschuss und bei anderen Gremien vorgetragen werden können. Bei Verstößen gegen Gleichstellungsgesetze kann der Ausschuss eine Entschädigung auferlegen und in besonderen Fällen auch eine Entlassung aufheben.

Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling (Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichbehandlung)
Institute for Human Rights
Strandgade 56
1401 København K
Tel.: + 45 32 69 89 44
Fax: + 45 32 69 88 80
E-Mail: klagekomite@humanrights.dk
Website: www.humanrights.dk

Der Beschwerdeausschuss behandelt individuelle Beschwerden über ungleiche Behandlung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Zugehörigkeit. Er kann sich mit Fällen von Ungleichbehandlung im Arbeitsleben und in anderen Bereichen befassen.

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Das dänische Gesetz findet dann Anwendung, wenn ein Unternehmen zur Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmer nach Dänemark entsendet. Das Gesetz betrifft nicht nur den Bausektor.

Folgende Konstellationen fallen unter dieses Gesetz:

- a) Ein Unternehmen entsendet einen Arbeitnehmer, der für das Unternehmen und unter dessen Leitung tätig ist, in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates; die Entsendung erfolgt im Rahmen eines zwischen dem Entsendeunternehmen und dem in diesem Mitgliedstaat tätigen Empfänger der Dienstleistungen geschlossenen Vertrags, sofern während der Dauer der Entsendung ein Anstellungsverhältnis zwischen dem Entsendeunternehmen und dem Beschäftigten besteht.
- b) Ein Unternehmen entsendet einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates, in eine Einrichtung oder ein Unternehmen der Gruppe, der auch das Entsendeunternehmen angehört, sofern während der Dauer der Entsendung ein Anstellungsverhältnis zwischen dem Entsendeunternehmen und dem Beschäftigten besteht;
- c) Ein Unternehmen, das als Zeit- oder Leiharbeitsfirma tätig ist, entsendet einen Arbeitnehmer in ein Unternehmen, das im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates ansässig oder tätig ist, sofern während der Dauer der Entsendung ein Anstellungsverhältnis zwischen dem Entsendeunternehmen und dem Beschäftigten besteht.

VI. Entsandter Arbeitnehmer [Artikel 2 der Richtlinie]

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitnehmer, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten.

Artikel 3 des dänischen Gesetzes definiert den „entsandten Arbeitnehmer“ wie folgt:

„Ein nach Dänemark entsandter Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer, der normalerweise in einem anderen Land arbeitet und nur vorübergehend in Dänemark tätig ist.“

In Dänemark gilt als Arbeitnehmer eine Person, die ein Arbeitsentgelt für von ihr im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeführte Tätigkeiten erhält, ungeachtet der Qualifikation der betreffenden Person in ihrem Herkunftsland.

Laut der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften lässt sich der Begriff „vorübergehend“ im Zusammenhang mit einer Tätigkeit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats im Kontext der Dienstleistungsfreiheit nicht losgelöst von den Umständen bestimmen, er ist vielmehr von Fall zu Fall in Abhängigkeit von der Dauer, der Häufigkeit und der Periodizität oder Kontinuität der Aktivität zu bewerten.

In der dänischen Gesetzgebung ist nicht definiert, was unter einem begrenzten Zeitraum zu verstehen ist.

Es ist zu beachten, dass für den Fall, dass eine berufliche Tätigkeit in Dänemark unter Berücksichtigung der oben erwähnten Kriterien nicht mehr als vorübergehend angesehen werden kann, sondern als feste und kontinuierliche Beschäftigung betrachtet werden muss, die *gesamten* in Dänemark geltenden verbindlichen Rechtsvorschriften Anwendung finden.

VII. Arbeits- und Ruhezeiten [Artikel 3(1)(a) der Richtlinie]

In Dänemark wird die Arbeitszeit grundsätzlich von den Sozialpartnern in Tarifverträgen festgelegt. In den meisten Branchen beträgt die vereinbarte Wochenarbeitszeit 37 Stunden. Viele Branchen, in denen es keinen Tarifvertrag gibt, orientieren sich an dieser Regelung.

Das Arbeitszeitgesetz enthält Minimalbestimmungen für die maximale Wochenarbeitszeit, Arbeitspausen und Nacharbeit. Ein Arbeitnehmer darf über einen Zeitraum von vier Monaten im Wochendurchschnitt nicht mehr als 48 Stunden arbeiten. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Arbeitsunterbrechung. Nachts darf ein Arbeitnehmer über einen Zeitraum von vier Monaten innerhalb von 24 Stunden nicht mehr als 8 Stunden arbeiten.

Die Rechtsvorschriften zum Arbeitsumfeld (dazu gehört auch das Entsendegesetz) enthalten ebenfalls Bestimmungen zu Ruhezeiten. Es wird auf die Abschnitte 50, 51 und 53-58 des Gesetzes über das Arbeitsumfeld verwiesen.

Beim dänischen Arbeitgeberverband (DA) und beim dänischen Gewerkschaftsverband (LO) sind weitere Informationen zu Arbeitszeiten erhältlich.

Website:

http://www.posting.dk/en/act_on_posting/act_concerning%20posting_of_workers.pdf

VIII. Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3(1)(b) der Richtlinie]

Ausländische Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Dänemark entsenden, müssen sich an die Urlaubsregelungen des Landes halten, die für den Arbeitnehmer am günstigsten sind. Grundsätzlich gelten die Regelungen des Entsendestaates. Die dänischen Regelungen müssen jedoch angewandt werden, wenn sie in Bezug auf Urlaubsgeld oder Urlaubsanspruch für den Arbeitnehmer günstiger sind als die Bestimmungen seines Heimatlandes.

Das dänische Urlaubsgesetz:

Nach dem Urlaubsgesetz erwerben alle Arbeitnehmer in Dänemark einen Anspruch auf Urlaub und auf Urlaubsgeld. Das Urlaubsgeld kann als bezahlter Urlaub oder als Urlaubsgeld in Höhe von 12,5 Prozent des in einem Kalenderjahr erzielten Arbeitseinkommens gewährt werden.

Das Urlaubsjahr ist nicht identisch mit dem Kalenderjahr. Es beginnt am 1. Mai nach dem Stichjahr und endet am 30. April des Folgejahres.

IX. Lohnsätze [Artikel 3(1)(c) der Richtlinie]

In Dänemark ist kein Mindestlohn gesetzlich vorgeschrieben. Es ist Aufgabe der Sozialpartner, Löhne und Gehälter in Tarifverträgen zu regeln. Außer dem Mindestlohn werden in Tarifverträgen weitere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festgelegt. Etwa 80 Prozent der dänischen Arbeitsbeziehungen sind durch Tarifverträge geregelt. Nach dem dänischen Rechtsprinzip gilt ein Tarifvertrag für alle organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz, wenn der Arbeitgeber den Vertrag unterzeichnet hat. Tarifverträge können nicht per Gesetz oder Entscheidung für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Ein wesentliches Grundprinzip des Arbeitsrechts ist, dass Arbeitnehmerverbände der Forderung nach einem Tarifvertrag gegenüber einem Arbeitgeber durch Streiks, Blockaden oder Solidaritätsaktionen Nachdruck verleihen können. Das gilt sowohl für dänische als auch für ausländische Arbeitgeber auf dem dänischen Arbeitsmarkt. Mit der Streitfrage, ob ein Streik oder eine Blockade rechtmäßig ist, kann ein dänisches Arbeitsgericht befasst werden.

Die Sozialpartner können Auskunft über Tarifverträge geben. Beim dänischen Arbeitgeberverband (DA) und beim dänischen Gewerkschaftsverband (LO) sind weitere Informationen zu Löhnen und Gehältern erhältlich (siehe Abschnitt III).

X. Regelung für die Überlassung von Arbeitskräften und für Leiharbeitnehmer geltende Bedingungen [Artikel 3(1)(d) und 3(9) der Richtlinie]

In Dänemark gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen für die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern. Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern wird ausschließlich durch Tarifverträge geregelt, die von den Sozialpartnern ausgehandelt werden. Gesetzliche Bestimmungen zur Errichtung oder Führung von Leiharbeitsfirmen bestehen nicht.

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz [Artikel 3(1)(e) der Richtlinie]

Nach dem Arbeitsschutzgesetz sind Arbeitnehmer verpflichtet, an Sicherheit und Gesundheitsschutz mitzuwirken. Personen, die an einem Arbeitsplatz arbeiten, an dem mehrere Arbeitgeber Arbeiten ausführen lassen, müssen die Bestimmungen für die Zusammenarbeit von Unternehmen und die Bestimmungen für die auszuführenden Tätigkeiten einhalten. Arbeitnehmer, die an einem Arbeitsplatz eines anderen Unternehmens arbeiten, müssen die Bestimmungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz einhalten, die für dieses Unternehmen und die für die von ihnen ausgeführten Tätigkeiten gelten. Es wird auf die Abschnitte 27 bis 29 Arbeitsschutzgesetz verwiesen.

Website: www.posting.dk

XII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen [Artikel 3(1)(f) der Richtlinie]

Das dänische Entsendegesetz verweist auf das Gleichstellungsgesetz. Die Bestimmungen in Teil 3 des Gesetzes, wonach Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft Anspruch auf arbeitsfreie Zeit haben, gelten auch für entsandte Arbeitnehmerinnen. Nach diesem Gesetz haben schwangere Frauen Anspruch auf 4 arbeitsfreie Wochen vor dem errechneten Geburtstermin. In den ersten 2 Wochen nach der Geburt dürfen Frauen nicht arbeiten. Anschließend hat die Frau Anspruch auf 44 Urlaubswochen mit der Möglichkeit, diesen Zeitraum um weitere 14 Wochen zu verlängern.

Nach Abschnitt 7 Angestelltengesetz haben Arbeitnehmerinnen 4 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und 14 Wochen nach der Geburt Anspruch auf 50 Prozent ihres normalen Arbeitsentgelts. Erkrankt eine Frau während der Schwangerschaft vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs, hat sie während der Krankheit Anspruch auf den vollen Lohn. Angestellte sind u. a. Bürokräfte, Verkaufs- und Vertriebskräfte, Ingenieure, Ärzte und Zahnärzte.

Website: www.posting.dk

XIII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen [Artikel 3(1)(f) der Richtlinie]

Das Arbeitsschutzgesetz enthält Bestimmungen für die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren. Die Arbeitszeit und die Art der Arbeit, die Jugendliche verrichten dürfen, sind eingeschränkt. Wenn Jugendliche unter 18 Jahren beschäftigt werden, sind bei der Planung, Organisation und Ausführung der Arbeit das Alter, die Entwicklung und die Gesundheit der Jugendlichen sowie die Auswirkungen der Arbeit auf den Schulunterricht oder eine sonstige Ausbildung zu berücksichtigen. Jugendliche unter 15 Jahren, die der allgemeinen Schulpflicht unterliegen, werden im Regelfall keine Arbeit ausführen. Hier gelten einige Ausnahmen. Es wird auf die Abschnitte 59 bis 62a Arbeitsschutzgesetz verwiesen (<http://www.at.dk/sw12403.asp> oder www.posting.dk).

XIV. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen [Artikel 3(1)(g) der Richtlinie]

Das dänische Entsendegesetz verweist auf das Gesetz über gleiche Bezahlung, auf Abschnitt 7 Angestelltengesetz und auf das Antidiskriminierungsgesetz.

Nach dem Gesetz über gleiche Bezahlung haben Männer und Frauen für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit Anspruch auf gleiche Bezahlung. Die Bewertung der Arbeit wird im Rahmen einer allgemeinen Evaluierung vorgenommen. Dabei sind Faktoren wie Ausbildung, Berufsbildung, Erfahrung und andere Qualifikationen zu berücksichtigen.

Das Antidiskriminierungsgesetz verbietet es Arbeitgebern, Arbeitnehmer aufgrund ihrer Rasse, Hautfarbe, Religion, politischen Überzeugung, sexuellen Orientierung, Nationalität oder ihrer sozialen oder ethnischen Herkunft zu benachteiligen. Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer bei der Einstellung, Entlassung, Versetzung, Beförderung, Bezahlung und anderen Arbeitsbedingungen unterschiedlich behandelt, verstößt gegen das Gesetz. Auch in Fragen der Berufsberatung, Schulung und Umschulung darf niemand gegenüber anderen benachteiligt werden. In Stellenausschreibungen dürfen keine Personen einer bestimmten Rasse, Religion usw. bevorzugt werden, und bei der Einstellung darf der Arbeitgeber keine Angaben hierzu verlangen oder verwenden. Ausgenommen sind Arbeitgeber, deren Tätigkeit auf die Unterstützung einer bestimmten politischen oder religiösen Überzeugung ausgerichtet ist.

Website: www.posting.dk

XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere Aspekte [Artikel 3(10) der Richtlinie]

Keine Bestimmungen.

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

Wenn ein Unternehmen, das keine Niederlassung und keine Vertretung in Dänemark hat, dort Dienstleistungen erbringen will, muss es zum Abführen der Mehrwertsteuer bei der Steuer- und Zollbehörde (ToldSkat) gemeldet sein. Spätestens 8 Tage, bevor das Unternehmen mit der Erbringung seiner Leistungen beginnt, muss es gemeldet sein.

Wenn in einem anderen EU-Mitgliedstaat ein Formblatt E 101 für Personen ausgestellt wird, die vorübergehend nach Dänemark entsandt werden, ist eine Kopie der dänischen Sozialversicherungsbehörde vorzulegen. Dem Formblatt ist zu entnehmen, in welchem Land die entsandten Arbeitnehmer den Sozialversicherungsvorschriften unterliegen. Das Formblatt enthält Angaben zu den entsandten Arbeitnehmern und zum Entsendeunternehmen. Anhand dieser und anderer Daten kann beurteilt werden, ob eine Entsendung den Vorschriften entspricht.

XVII. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten

Es gibt zwei im Gesetz verankerte öffentliche Einrichtungen:

Die öffentliche Schlichtungsstelle unterstützt die Sozialpartner beim Abschluss eines Tarifvertrags und bei der Verlängerung von Tarifverträgen:

Forlignsinstitutionen (Öffentliche Schlichtungsstelle)

Sct. Annæ Plads 5 A

1250 København K

Tel.: + 45 33 95 67 21

Fax: + 45 33 15 49 22

Das Arbeitsgericht ist u. a. für Fälle zuständig, bei denen es um Verstöße gegen Tarifverträge oder um die Rechtmäßigkeit eines Streiks geht:

Arbejdsretten (Arbeitsgericht)

Arbejdsmarkedets Hus

Sankt Annæ Plads 5

1250 København K

Tel.: + 45 33 95 67 21

Fax: + 45 33 15 49 22

Website: www.arbejdsretten.dk

XVIII. Informationen über Rechtsmittel

Informationen über die in Dänemark zustehenden Rechtsmittel sind erhältlich unter den folgenden Adressen:

Domstolsstyrelsen

St. Kongensgade 1-3

1264 København K

Tel.: + 45 70 10 33 22

Website: www.domstol.dk

Arbejdsretten (Arbeitsgericht)

Arbejdsmarkedets Hus

Sankt Annæ Plads 5

1250 København K

Tel.: + 45 33 95 67 21

Fax: + 45 33 15 49 22

Website: www.arbejdsretten.dk